

KINERJA PEGAWAI KONTRAK DINAS PEKERJAAN UMUM KABUPATEN KETAPANG

Oleh:
NOVERI SADEWA PUTRA
NIM. E01111039

Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik
Universitas Tanjungpura Pontianak Tahun 2016

Email : noveriputra@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengukur kinerja pegawai kontrak Dinas Pekerjaan Umum khususnya pada bidang Bina Marga dalam membangun infrastruktur jalan dan jembatan di Kabupaten Ketapang. Permasalahan dalam penelitian ini adalah Kurang efektif dan efisiennya sistem kerja pegawai kontrak bidang Bina Marga Dinas PU Kabupaten Ketapang dalam pembangunan infrastruktur jalan, Tidak sesuai kualitas kerja pegawai kontrak, Tidak tepat waktunya pengerjaan proyek pembangunan infrastruktur jalan Kabupaten Ketapang, Kurang produktifnya pegawai kontrak, Tidak sesuai dasar keilmuan dengan tugas pokok yang harus dilaksanakan pegawai kontrak, Kurangnya kedisiplinan pegawai kontrak. Konsep teori yang digunakan peneliti untuk menganalisis adalah berdasarkan teori Moeheriono (dalam Abdullah Ma'aruf, 2014: 152) yakni dari indikator efektif, efisien, kualitas, ketepatan waktu, produktivitas, dan keselamatan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dilihat dari indikator efektivitas yang mengungkapkan bahwa kinerja pegawai kontrak yang tidak sesuai dengan apa yang diinginkan oleh para pemimpin dan masyarakat. Kemudian pembiayaan proyek memakan dana yang besar menunjukkan bahwa kinerja pegawai kontrak tidak efisien, kualitas kinerja pegawai kontrak yang dinilai kurang maksimal oleh para pemimpin dan para pegawai lainnya, penyelesaian proyek yang sering telat menunjukkan bahwa indikator ketepatan waktu kinerja pegawai kontrak dinilai buruk, selanjutnya kurangnya inisiatif dan disiplinnya dalam bekerja pegawai kontrak dinilai kurang produktif, sedangkan perekrutan pegawai yang masih menggunakan system keluarga serta kondisi dari lingkungan kerja berantakan menunjukkan bahwa keselamatan kerja organisasi dalam dinas PU dinilai buruk.

Kata-kata Kunci : Kinerja, pegawai, efektif, efisien, produktivitas.

Abstract

The research aimed to find out and to see the performance of contract employees of department of public works specifically in communitybuilding division in constructing road and bridge infrastructure in ketapang regency. The research problem was ineffectivity and inefficiency of performance of contract employees in community building division at department of public work in constructing the infrastructures. Other problems were that quality of contract employees was not good, constructing road and bridge infrastructures were note on time the contrac employees were note productive, the background of education of the contract employees wer not in line with th present job, and they were not discipline. The theory used in this reasarch was moeheriono (cited in Abdullah ma'aruf, 2014;152); especially in effective, efficient, qualifird, on time, productive and security indicators. The research methodology employed descriptive study using qualitative approach. The research findings showed that, based on effectiveness indicator, th performance of contract employees were far from what the upline mangers and community expected. In iddition, it spent a large amount of money to build the road and bridge; showing that the wor of contract employees was not efficient and quality their work was not good. Furthermore, the work accomplishment of the project was always late showing that they could not wok on time. Besides, they were lack of initiative in

working and were not discipline. This was probably caused by the recruitment of the employees that was based on family relationship. As a result the performance of institution as a whole was not really good.

Keywords : performance, employee, efficient, productivity

A. PENDAHULUAN

Dinas PU Kabupaten Ketapang merupakan salah satu unsur pembantu pemerintah di bidang penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan infrastruktur Kabupaten Ketapang. Pada struktur organisasi Dinas PU Kabupaten Ketapang memiliki beberapa Sub.bagian yang terdiri atas bidang Bina Marga yang bertugas melaksanakan pembangunan jalan dan jembatan, bidang Cipta Karya pada pembangunan perumahan dan prasarana lingkungan, bidang Tata Ruang pada pembangunan penataan dan pemanfaatan ruang, bidang Pengairan pada pembangunan dan pemeliharaan pengairan.

Namun jika dilihat pada faktanya dilapangan dengan merujuk salah satu contoh hasil kinerja Dinas PU Kabupaten Ketapang yakni pada pembangunan penunjang infrastruktur jalan Pelang-Batu Tajam yang kondisinya sampai pada saat ini dapat dikatakan rusak parah seperti banyaknya lubang dan kondisi aspal yang tidak lagi aman untuk digunakan sebagai

jalan umum untuk masyarakat Kabupaten Ketapang, padahal setiap tahun telah terdapat anggaran untuk dibangun namun tetap saja hasil yang ada tidak sesuai dengan apa yang diharapkan masyarakat. Melihat kondisi tersebut tentunya akan menimbulkan berbagai dampak negatif, salah satunya yakni pada pertumbuhan ekonomi akan terhambat karena jalanan adalah akses penting bagi masyarakat untuk bermobilisasi, seperti salah satu contoh kasus yang terjadi pada masyarakat daerah Manis Mata yang lebih memilih untuk berbelanja ke Pangkalan Bun yang berada di Kalimantan Tengah berbatasan langsung dengan daerah Manis Mata dikarenakan akses jalan yang bagus.

Berdasarkan salah satu hasil kinerja yang belum optimal Dinas PU Kabupaten Ketapang yakni pada proyek pembangunan penunjang infrastruktur jalan Pelang-Batu Tajam yang dilaksanakan langsung oleh bidang Bina Marga tentunya hasil yang belum optimal tersebut diduga disebabkan oleh beberapa faktor, baik itu dari segi teknis seperti perencanaan yang kurang disusun

dengan baik, pelaksanaan yang tidak sesuai dengan rencana, dan pengawasan yang tidak maksimal yang semua itu merupakan cerminan dari kualitas pegawai itu sendiri.

Struktur organisasi yang ada di Dinas PU klasifikasi pegawai pada umumnya terbagi dua yakni pegawai tetap dan pegawai kontrak, tentunya masing-masing dari pegawai tersebut memiliki tugas dan tanggung jawab tersendiri, namun pada kenyataan yang terdapat di Dinas PU Kabupaten Ketapang pegawai tetap dan pegawai kontrak memiliki tugas dan tanggung jawab yang sama rata dan terkadang tugas yang lebih berat dibebankan pada pegawai kontrak, hal tersebut tentunya akan menimbulkan efek yang kurang baik pada budaya kerja di satuan kerja Dinas PU Kabupaten Ketapang seperti menimbulkan rasa malas, dan tidak meningkatnya kompetensi pada pegawai tetap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dikarenakan kebiasaan pekerjaan yang awal mulanya adalah tugas dan tanggung jawab penuh dari pegawai tetap dengan mudahnya dilimpahkan ke pegawai kontrak. Pegawai kontrak terkadang tidak punya pilihan lain sehingga terpaksa harus bekerja lebih berat dan banyak, kemudian akan terdapat masa di mana pegawai kontrak merasa mempunyai kuasa lebih karena seringnya mendapat

tugas-tugas penting sehingga mereka merasa memiliki pengetahuan lebih dan pada akhirnya mereka membuat suatu keputusan sendiri tanpa mendiskusikannya pada pegawai tetap terlebih dahulu.

Berdasarkan data yang terdapat pada laporan Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas PU Kabupaten Ketapang tahun 2011-2015 sumber daya manusia di Dinas PU Kabupaten Ketapang memiliki jumlah pegawai sekitar 189 orang dan yang berada dalam taraf pendidikan tinggi baik diploma, sarjana maupun pasca sarjana hanya sekitar 34% dan pegawai yang berada dalam taraf pendidikan menengah sekitar 59% dan yang berpendidikan rendah sekitar 7%. dari data tersebut dapat dilihat bahwa pegawai yang berpendidikan menengah masih sangat dominan dibanding dengan pegawai yang berpendidikan tinggi.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen

Aktivitas manusia sebagai individu yang melakukan interaksi sosial tidak luput dari kegiatan manajemen. Dari bangun tidur, saat melakukan aktivitas lainnya hingga hendak tidur lagi, tanpa disadari oleh individu tersebut bahwa semua yang dilakukan

merupakan proses manajemen yakni saat ia memutuskan untuk bangun lebih awal, kemudian berangkat kerja atau lain sebagainya, mengatur jam kerja, makan, mandi hingga kembali ke rumah dimana semua aktivitas tersebut secara tidak langsung merupakan kegiatan manajemen. Adapun manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen itu. Jadi manajemen merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan (Hasibuan,2001:1).

Konsep Kinerja

Kinerja menurut Wirawan (2009:5) mengatakan kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *performance*. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Sedangkan menurut Moehariono (2012:95) berpendapat kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan atau sesuatu program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

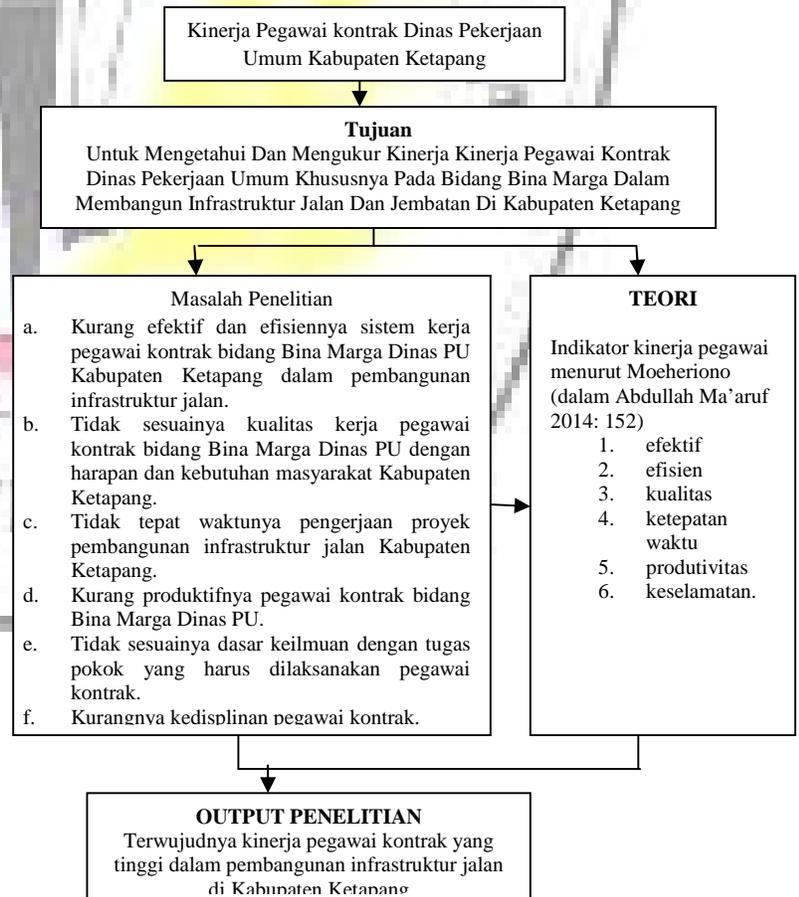
Manajemen Kinerja

Menurut Trinanto (dalam Robert Bacaal,2001) Manajemen kinerja merupakan sebuah proses yang berkesinambungan dan dilakukan dengan kemitraan antara seorang karyawan dengan penyelia lansungnya

Penilaian Kinerja Pegawai

Moehariono (dalam Abdullah Ma'aruf,2014: 152) juga mengungkapkan bahwa terdapat kategori dalam pengukuran kinerja sebagai berikut: 1) Efektif, 2) Efisien, 3) Kualitas, 4) Ketepatan Waktu, 5) Produktivitas, 6) Keselamatan.

Kerangka Pikir Penelitian



C. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Jenis penelitian yang di gunakan untuk menggambarkan fenomena yang terjadi dengan hasil data di lapangan yang kemudian di paparkan dalam bentuk tulisan maupun tabel dan disajika. Waktu yang di gunakan untuk menyusun laporan dan konsultasi di lakukan dari bulan oktober 2015 hingga September 2016. Subjek dari penelitian ini adalah Kepala Bidang Bina Marga Dinas Pekerjaan Umum, Pegawai Kontrak Bina Marga, Pegawai Tetap Bina Marga, masyarakat kabupaten ketapang.

Dalam penelitian ini menggunakan tiga teknik pengumpulan data, yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Dalam teknik analisis data, penulisan menggunakan olahan data secara kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas untuk menganalisis data data informasi yang ada, peneliti menggunakan olahan data secara kualitatif teknik analisis yang di gunakan peneliti gunakan adalah analisis Miles dan huberman (sugiyono, 2011:246), mengemukakan bahwa aktifitas dalam analisis data kualitatif di lakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus

menerus sampai tuntas. Untuk menganalisis data-data dan informasi yang ada, peneliti menggunakan tiga tahap analisis data, diantaranya: tahap reduksi data, tahap penyajian data dan tahap verifikasi. Adapun untuk menguji validitas data, penulis menggunakan triangulas sumber dan teknik yakni peneliti mengecek data yang telah di peroleh dari beberapa sumber untuk informan yang di teliti dengan berbagai teknik diantaranya wawancara, observasi dan dokumentasi.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada pembahasan ini, peneliti ingin mengetahui dan mengukur bagaimana Kinerja Pegawai Kontrak Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Ketapang, dilihat dari beberapa aspek yang telah diungkapkan oleh Moeheriono (dalam Abdullah Ma'aruf,2014: 152)mengungkapkan bahwa terdapat kategori dalam pengukuran kinerja sebagai berikut: efektif, efisien, kualitas, Ketepatan Waktu, Produktifitas, keselamatan.

keenam kategori tersebut juga akan dilengkapi oleh beberapa data hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi di lapangan, sehingga akan tergambar jelas Bagaimana kinerja pegawai kontrak Dinas

Pekerjaan Umum khususnya pada bidang Bina Marga dalam membangun infrastruktur jalan dan jembatan di Kabupaten Ketapang.

Efektif

Berdasarkan beberapa fenomena dan identifikasi permasalahan yang telah di dapat maka ditemukan bahwa untuk kategori efektif ini untuk mengetahui dan mengukur kinerja pegawai kontrak Dinas Kabupaten Ketapang khususnya pada bidang Bina Marga maka dapat diketahui bahwa kinerja yang dihasilkan belumlah efektif karena tidak sesuai kinerja yang dihasilkan dengan harapan/keinginan baik dari Dinas PU Kabupaten Ketapang itu sendiri maupun berdasarkan keinginan dari masyarakat Kabupaten Ketapang.

Berikut ini adalah wawancara langsung yang di lakukan penulis dengan masyarakat kabupaten ketapang: *"harapan saya sih dek selaku masyarakat ketapang, inginnya jalan seperti jalan pelang, batu tajam dan jalan yang ada di daerah manis mata itu dibangun lagi seperti jalan-jalan yang di pontianak misalkan, karena sulit bagi kami jika keadaannya masih hancur dan berlubang-lubang seperti itu dan jika hujan akan berlumpur, lagi pula jika ada keperluan mendadakan susah kitanya jika*

kondisi jalan masih belum baik." (wawancara, 11 april 2016).

Dinas pekerjaan umum khususnya bidang marga belum menjalankan system kerja yang benar, seharusnya ada tindak tegas terhadap pegawai lalai atau yang tidak mengerjakan tugas nya dengan kantuan. Pengawasan di perlukan agar hasil proyek pembangunan sesuai dengan yang di harapkan pada kenyataanya pada jalan pelang-batu tajam jauh dari kata baik pengerjaannya seperti kutipan selanjutnya di bawah ini. Hal tersebut dipengaruhi oleh faktor dari tingkat pendidikan pegawai yang dimiliki Dinas PU Kabupaten Ketapang yang sebagian besar yakni lulusan SLTA/sederajat yang mempengaruhi tingkat analisis mereka dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, serta pemahaman pegawai kontrak mengenai kerja yang efektif juga belum sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Moehariono (dalam Abdullah Ma'aruf 2014: 152).

Selanjutnya untuk mengkonfirmasi terkait dengan kategori efektif ini, peneliti juga melakukan wawancara dengan kepala bidang Bina Marga yakni Ir. Suratmin, MT yang mengatakan bahwa: *"untuk saat ini memang sistem kerja di Dinas PU khususnye Bina Marga belum efektif, hal ini dikarenakan sumber daya manusia yang*

kami miliki memang kurang memadai, maksudnya seperti pegawai kitakan khususnya pegawai kontrak banyak yang dari SMA yakni jurusan administrasi, namun ditempatkan di bagian Bina Marga, hal ini kan jadi kurang sesuai dengan tugasnya sehari-hari, alhasil mereka juga agak sulit untuk menyesuaikan diri.”(wawancara, 11 april 2016).

Pada dasarnya tingkat pendidikan adalah salah satu faktor penentu kinerja dari seorang pegawai. Oleh karena itu tentunya Dinas PU Kabupaten Ketapang khususnya bidang Bina Marga seharusnya menyediakan solusi dari permasalahan kondisi pegawai tersebut, berikut adalah pernyataan yang disampaikan oleh salah satu pegawai tetap Dinas PU Kabupaten Ketapang bidang Bina Marga terkait dengan persoalan kondisi pegawai: “disini kami biasanye memberikan pelatihan atau semacam kursus untuk meningkatkan kemampuan pegawai, pelatihan itu juga tidak hanya untuk pegawai kontrak tapi biasanya kami yang pegawai tetap juga ikut untuk menambah keterampilan.”(wawancara, 11 april 2016).

Selanjutnya pernyataan yang disampaikan oleh pegawai kontrak dinas PU Kabupaten Ketapang bidang Bina Marga :
“ya, memang kami biasanye diberikan

pelatihan selama tiga bulan sekali, ya sesuai dengan perintah atasanlah karena kitakan hanye pegawai honor, jadi apa yang diperintahkan atasan kami laksanakan.”(wawancara, 11 april 2016).

Berdasarkan kedua hasil kutipan wawancara di atas maka dapat diketahui bahwa Dinas PU Kabupaten Ketapang telah memberikan solusi untuk meningkatkan kompetensi dari pegawainya yakni dengan memberikan pelatihan guna meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai, namun walaupun begitu hal tersebut belumlah menjadi solusi yang tepat, karena jika melihat dengan fakta dan kenyataan yang ada kinerja yang dihasilkan tidaklah maksimal dan efektif

Efisien

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin. Indikator efektivitas ini menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu dengan benar (are we doing things rights?). Artinya suatu kinerja yang telah sesuai dengan keinginan dapat dikatakan efisien jika dalam proses pengerjaannya menggunakan atau menghabiskan biaya yang paling rendah.

Seperti yang kita ketahui bahwa untuk membangun dan memelihara infrastruktur jalan dan jembatan tentunya memerlukan biaya atau anggaran yang tidaklah sedikit, apa lagi jika untuk membangun dan memelihara infrastruktur jalan dan jembatan khususnya pada daerah Kabupaten Ketapang yang memiliki luas wilayah mencapai 35.809 Km² (\pm 3.580.900 Ha) yang terdiri dari 33.209 Km² wilayah daratan dan 2.600 Km² wilayah perairan, oleh karena itu tidaklah heran jikalau biaya atau anggaran yang akan digunakan dalam pembangunan dan pemeliharaan infrastruktur jalan dan jembatan sangatlah besar. Namun walaupun begitu Dinas PU Kabupaten Ketapang seharusnya memperhitungkan rencana pembiayaan proyek pembangunan dan pemeliharaan infrastruktur jalan dan jembatan secara efisien.

Pembiayaan programnya yakni bidang bidang Bina Marga yang secara keseluruhan memakan biaya sebesar Rp. 105.621.964.500,00, memang hal tersebut tidak dapat dijadikan sebuah ukuran dalam membandingkan dan menilai apakah kinerja dari masing-masing bidang lebih efisien jika biaya dari program kerjanya lebih kecil dibanding dengan program kerja pada bidang lainnya. Oleh karena itu peneliti

melakukan wawancara dengan kepala bidang Bina Marga terkait bagaimana angka perencanaan biaya tersebut didapat, berikut pernyataan bapak Ir. Suratmin. MT selaku kepala bidang Bina Marga: *“untuk perhitungan biaya memang biasanya kami menggunakan biaya yang paling rendah, dalam perhitungan tersebut kami bagi jadi tiga ranking, yakni ranking 1,2,3, maksudnya ranking ialah kriteria apakah ia tinggi atau rendah, dilihat dari berbagai aspek seperti administrasi kemudian aspek kewajaran harga, jika ranking 1 namun harga tidak wajar maka tendernya juga tidak bisa kita menangkan, dan untuk melihat kewajarannya kita juga ada tim untuk turun kepasar melihat harga-harga bahan, jika sesuai maka proyek bisa dilaksanakan bagi pemenang tender.”*(wawancara, 11 april 2016).

Perungkaplah bahwa angka untuk perencanaan pembiayaan program Bina Marga ialah dihitung berdasarkan kisaran harga bahan-bahan bangunan yang dijual dipasar, artinya perhitungan untuk perencanaan pembiayaan tersebut menyesuaikan dengan harga kebutuhan bahan-bahan yang diperlukan pada masa proyek akan dilaksanakan jika harga bahan-bahan pokok dipasar mahal maka biaya proyek akan besar dan begitu juga

sebaliknya, dan untuk pemilihan pemenang tender digunakan beberapa aspek penilaian yakni aspek administrasi dan aspek kewajaran harga. berikut adalah hasil kutipan wawancara peneliti dengan pegawai tetap dan pegawai kontrak terkait hal tersebut: *“ye, perhitungan biaya yang kita gunakan tentu biaya yang paling rendah, ya melihat dari beberapa faktorlah, dan untuk pegawai honor kadang-kadang juga kita libatkan untuk perhitungan.”*(wawancara, 11 april 2016).

Kemudian peneliti juga mengkonfirmasi dengan salah satu pegawai honor bidang Bina Marga: *“iye bang, biasenye kite pegawai honor nih bantu juga soal perhitungan biaye kalau diperintahkan same atasan tapi kami cuman bantu-bantu jak, kalau masalah keseluruhan sih saye memang belum begitu paham dengan care ngitung biaye proyek tuh bang, kami ngikut jak bagaimane atasan.”*(wawancara, 11 april 2016).

Melihat dari hasil kedua hasil kutipan wawancara di atas maka, dapat diketahui bahwa memang benar untuk perhitungan biaya program menggunakan biaya paling rendah, akan tetapi jika menilai dari kinerja pegawai kontrak untuk persoalan perhitungan biaya dapat dikatakan belumlah maksimal, walaupun terkadang pegawai

tetap juga melibatkan pegawai honor dalam membantu menghitung biaya perencanaan program tapi pemahaman dari para pegawai honor yang masih kurang menyimpulkan bahwa kinerja pegawai honor belum begitu baik karena mereka belum dapat memperhitungkan secara efisien berapa besar biaya kerja yang mereka kerjakan. Seperti terlihat dari hasil proyek jalan pelang batu tajang

Kualitas

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen. Selain itu kualitas juga bisa diartikan dengan melihat bagaimana pekerjaan dilakukan sesuai dengan yang diperintahkan sehingga pekerjaan yang dilakukan berdasarkan input yang ada akan mencapai target/sasaran kerja yang ditetapkan. Artinya suatu kinerja dapat dinilai berkualitas jikalau hasil kerja baik berupa produk atau jasa telah sesuai dengan apa yang diharapkan dan dibutuhkan oleh konsumen maka kinerja tersebut dinilai berkualitas, begitu juga sebaliknya.

Makna dari indikator kualitas ini pada dasarnya tak jauh berbeda dengan makna dari indikator efektif yang telah dibahas sebelumnya, namun pada indikator

kualitas ini lebih menekankan penilaian terhadap kinerja pegawai Dinas PU Kabupaten Ketapang khususnya pegawai kontrak yang berupa angka berdasarkan penilaian konsumen, maksud dari kata konsumen disini yakni orang yang merasakan langsung kinerja dari pegawai kontrak seperti pegawai-pegawai tetap serta pimpinan yang ada di Dinas PU Kabupaten Ketapang termasuklah masyarakat Kabupaten Ketapang. Pemberian nilai kualitas/mutu pekerjaan ini diberikan melalui pengamatan oleh atasan/pejabat penilai masing-masing pegawai. Penilaian ini dilakukan dengan membagikan antara nilai yang didapat dengan target nilai yang diharapkan yaitu 100.

Selanjutnya untuk melakukan penilaian tersebut peneliti melakukan wawancara dengan kepala bidang Bina Marga karena pada umumnya kepala bidang ialah sebagai pimpinan yang paling dekat dengan bawahannya dibanding dengan kepala Dinas, berikut pernyataannya: *“untuk segi kualitas, saya rasa belumlah boleh dikatakan masih kurang, contoh biasanya kita suruh masukan data berhari-hari baru selesai, dan kurang adanya inisiatif untuk masalah pekerjaan, kembali itu tadi aspek pendidikan yang kebanyakan dari SMA ya kitapun maklumi jugalah, ya paling tidak*

sambil bejalan ya kita bimbinglah, dan kalau penilaian berupa angka mungkin saya kira untuk kinerja pegawai kontrak ini sekitar 70 lah”.(wawancara, 11 april 2016).

Kemudian peneliti juga melihat penilaian berdasarkan pendapat dari beberapa pegawai tetap yang ada di Dinas PU Kabupaten Ketapang bidang Bina Marga: *“relatiflah, dibilang bagus benar dak juga, dibilang jelek dak gak jelek mah, kite pun dak bise gak nuntut untuk bagus benarkan, ye paling dak nurutlah dak banyak bantah dengan ape yang diperintahkan, kalau untuk nilai dari 10 sampai 100 sih 70 lah am”*.(wawancara, 11 april 2016).

Selanjutnya pernyataan dari pegawai tetap Dinas PU lainnya: *“kinerja kontrak sih boleh dikatekan cukuplah, lagi pula mereka kan sedikit banyak bantu kitalah menyelesaikan kerjaan, tapi nilai kalau kite berdasarkan pegawai honor 60 atau 70 gitulah hehe”*.(wawancara, 11 april 2016)).

Namun jika di lihat kondisi nyata dapat kita bandingkan bahwa jalan di trans Kalimantan Timur jauh lebih bagus, baik, dan aman dibandingkan dengan kondisi jalan yang ada di daerah Manis Mata di Kabupaten Ketapang. Hal tersebut tentu sangatlah memprihatinkan jika kita menilai kualitas kinerja Dinas PU secara umum

berdasarkan kondisi tersebut. Melihat dampak yang diakibatkan dari kondisi tersebut tentu dapat merugikan dan menghambat perkembangan serta kemajuan masyarakat Kabupaten Ketapang, untuk sampai saat ini sebagian besar masyarakat sekitar perbatasan Kabupaten Ketapang lebih tertarik untuk berbelanja di Kalimantan Timur dibanding pergi ke pusat kota Ketapang, seperti halnya yang diungkapkan oleh salah satu masyarakat yang tinggal di sekitar daerah perbatasan Kabupaten Ketapang yang menyatakan: *“nah itulah dek dari pade repot bagus kite langsung jak belanje ke Kaltim, boleh diceklah jalan di Manis Mata tuh dah tak layak pakai dah dek, yang ade motor kite berendam dibuatkannye, jadi harapan saye untuk pemerintah perhatikanlah kondisi jalan kite ni dek, kualitasnye boleh dinilai sangat-sangat jeleklah bagi saye”*. (wawancara, 12 april 2016).

Berdasarkan hasil wawancara di atas mengungkapkan bahwa penilaian dari masyarakat selaku konsumen utama dari pada Dinas PU itu sendiri yakni kinerjanya “buruk”, melihat dampak negatif yang juga timbul menegaskan bahwa kualitas dari kinerja Dinas PU termasuklah pegawai honor yakni kurang baik.

Ketepatan Waktu

Indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu. Artinya indikator Ketepatan waktu ini mengukur kinerja pegawai dapat dikatakan baik jika suatu pekerjaan yang dilakukan dan diselesaikan sudah benar dan tepat pada waktu yang telah ditentukan sebelumnya. Ketepatan waktu erat kaitannya dengan bagaimana kedisiplinan dari para pegawai atas tanggung jawab tugas yang mereka miliki. Jika seorang pegawai menerapkan sikap disiplin mulai dari datang ke kantor sampai jam pulang kantor tepat pada waktunya, tentu dalam penyelesaian pekerjaan sehari-hari akan tepat pada waktunya.

Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai memiliki standar waktu yang telah ditentukan. Visi dan Misi suatu organisasi akan tercapai apabila pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai dapat dilaksanakan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, dalam hal ini diantaranya; Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan Pekerjaan selesai pada saat dibutuhkan.

Pada hasil penelitian observasi yang dilakukan peneliti pada saat melakukan penelitian di kantor Dinas PU terlihat bahwa banyak pegawai yang datang ke kantor pada

kisaran jam 09.30 wib dan 10.00 wib yang pada dasarnya jam masuk untuk semua pegawai ditetapkan pada jam 07.00 wib, dan pada saat jam istirahat banyak dari pegawai yang jam istirahatnya melebihi dari batas waktu yang ditentukan dan bahkan banyak yang tidak kembali lagi ke kantor. Melihat dari kondisi tersebut telah terindikasi bahwa kedisiplinan para pegawai khususnya pegawai Kontrak Dinas PU bidang Bina Marga sangatlah kurang, hal tersebut tentu akan berdampak pada tanggung jawab mereka akan menyelesaikan suatu pekerjaan akan tidak menepati standar waktu yang telah ditentukan sebelumnya

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara langsung dengan Kepala Bidang Bina Marga Dinas PU Kabupaten Ketapang terkait persoalan ketepatan waktu, berikut pernyataannya: *“untuk masalah tepat waktu sih ya mereka kadang tepat waktu kadang tidak, dan soal kedisiplinan memang agak kurang karena biasanya mereka kalau di kantor tidak ada kerjaan kadang tidak datang, biasanya untuk penyelesaian proyek seperti infrastruktur jalan dan jembatan standarnya memakan waktu 90 hari kerja atau paling lama enam bulan, ya tergantung dengan kondisi jugalah kalau keadaan mendukung biasanya tepat waktu, kalau*

tidak ya agak molor sedikitlah”.(wawancara 11 april 2016).

Berdasarkan pernyataan dari salah satu masyarakat di atas mengungkapkan bahwa memang terkadang pengerjaannya sedikit agak lamban dan walaupun cepat namun kualitas yang dihasilkan belum memenuhi harapan dari yang diinginkan masyarakat. Oleh karena itu peneliti juga mengkonfirmasi kepada pegawai kontrak terkait persoalan ketepatan waktu, dan berikut pernyataan yang disampaikan: *“kalau masalah ketepatan waktu sih bang sudah tepat waktu tapi kalau melihat bagaimana hasilnya belum tentu juga bang, ya tergantung penilaian atasan dan penilaian masyarakatlah, biasenye masyarakat tuh tahunya minta cepat tapi dak tahu kalau kami nih juga mengusahakan cepat gitu bang”*.(wawancara, 11 april 2016).

Selanjutnya pernyataan dari salah satu pegawai tetap: *“ya relatif juga lah kalau untuk ketepatan waktu, ya kami pun mengusahakan juga untuk selesai tepat waktu tergantung dengan kondisi jugalah”*.(wawancara, 11 april 2016).

Berdasarkan hasil kutipan wawancara di atas dapat diketahui dan dibenarkan bahwa pendapat masyarakat yang menyebutkan bahwa walaupun

terkadang waktu penyelesaian proyek telah cepat diselesaikan namun hasil yang diberikan belumlah begitu maksimal sesuai dengan apa yang diharapkan oleh masyarakat Kabupaten Ketapang. Namun walaupun begitu dalam penelitian ini pengukuran ketepatan waktu belum mampu mengukur secara akurat dan hanya berdasarkan hasil pernyataan dari masing-masing pegawai dan penilaian masyarakat.

Produktivitas

indikator ini mengukur tingkat efektivitas suatu organisasi dengan kata lain apa yang dihasilkan dinas pekerjaan umum dalam setiap tahunnya. Setiap tahun pasti ada penggaran proyek yang akan di laksanakan. Disini dapat dilihat apakah pegawai dinas pekerjaan umum dapat merealisasikan proyek yang sudah di anggarkan untuk satu tahun.

Keproduktivitasan pegawai sangat di perlukan disini dengan menghasilkan kinerja dengan tepat waktu dan dengan hasil yang diinginkan sehingga apa yang telah di rencanakan dapat terlaksana. Pada kenyataan terjadinya kesalahan dalam hasil kerja pegawai berdampak kepada proyek-proyek yang akan berjalan. Ketika semua berjalan tidak sesuai rencana maka aka nada proyek yang akan tidak terlaksana disini akan

menghambat perkembangan pembangunan di kabupaten ketapang. Pengembangan diri kepegawai sangat lah di perlukan dengan cara meningkatkan pendidikan atau dengan meberikan pelatihan oleh karena itu peneliti mewancarai kepala bidang bina marga dinas pekerjaan umum kabupaten ketapang, berikut pernyataannya: *“kalau menyelesaikan proyek sih bang rase saye udah di usaha kan tepat waktu biar tidak mengganggu proyek selanjutnya, terus kalau proyek yang di rencanakan sih setiap tahun 80% an lah terlaksana. Kalau dalam meningkatkan produktivitas pegawai palingan dikasi pelatihan atau bentuk seminar gitulah dan pegawaipun ade inisiatif sendiri untuk tingkatan pendidikannya. Sedangkan yang menjadi masalah ni bang penempatan pegawainya tidak sesuai dengan bidangnya misal nye lulusan PPKN di tempatkan kelapangan kan dag sesuai dengan keahliannya jadi kami sulit lagi untuk ngajarnya. Penerimaan yang kurang selektif bang masalahnye th makenye pegawai yang di butuhkan bede dengan yang masuk.”(11 april 2016)*

Berdasarkan hasil wawancara diatas mengungkapkan bahwa masih kurangnya kerja dari dinas pekerjaan umum kabupaten ketapang dalam menyelesaikan proyek sehingga menghambat lajunya

perkembangan pembangunan kabupaten ketapang. Dengan adanya pengembangan diri dari tingkat pendidikan pegawai maupun dari pelatihan dan seminar-seminar sangatlah baik tetapi yang menjadi masalah disini penempatan pegawai tidak sesuai dengan bidang atau kemampuannya. Hal ini juga hasil dari penerimaan pegawai yang kurang kompeten atau bisa dibilang kurangnya ketat seleksi pegawai yang akan masuk ke dinas pekerjaan umum. Seharunya dinas pekerjaan umum menerima pegawai dengan bidang yang di perlukan dinas pekerjaan umum sehingga akan menghasilkan kerja yang efektif. Dengan hal ini peneliti mewawancarai pegawai kontrak, berikut pernyataannya *“kalau saye sih biar produktivitas saye kuliah lagi, sayekan tamatan sma trus sambil kerje saye lanjut kuliah lagi ambil d3. Kalau dari dinas sih palingan kami di kasi pelatahan-pelatihan jak. Menurut saye sih hasil kerje udah baik tapi tergantung atasan lagi lah yang menilai hasil kerje kami-kami ni. Saye jak di tempatkan tidak sesuai bidang saye tapi saye mencobe meberikan hasil yang baik jak”* (11 april 2016).

Berdasarkan hasil wawancara diatas mengungkapkan bahwa ada kesadaran dari pegawai kontrak dengan meningkatkan pendidikannya. Tetapi seharusnya dinas

pekerjaan umum menempatkan pegawai dengan bidangnya agar bisa menghasilkan kerja yang efektif dan efesien. Karena jumlah pegawai dengan tingkat pendidikan SMA yang paling banyak yang ada di dinas pekerjaan umum kabupaten ketapang. Maka dinas pekerjaan umum harus meningkatkan pegawai dengan memberikan pelatihan rutin atau menyarakan untuk pegawai meningkatkan pendidikannya agar setiap pekerjaan daapatberjalan dengan lancar. Dimana tugas pokok pegawai kontrak adalah membantu pegawai tetap dalam pekerjaan. Pegawai kontrak harus selalu siap ketika di perlukan pengerjakan tugas dengan jangka waktu yang di tentukan tapi jelas dengan hasil yang di harapkan. Terkait masalah ini peneliti juga mewawancara pegawai tetap di bidang bina marga, berikut pernyataannya: *“kalau selama ini sih pegawai kontrak udah cukup mebantu dalam pengerjakaan pekerjan-pekerjaan yang dilimpahkan ke pegawai kontrak Cuma kite ni juga harus ngajarkannye lagi karene kadang pegawai kontrak ni kurang ngerti same pekerjaannye. Kalau masalah hasil kerje nye sih relatif bang kadang ade tepat waktu tapi hasilnye tidak memuaskan tapi ade gak pekerjaan nye tuh lama tapi hasil nye bagus tergantung penilaian atasan lagi lah bagus tidaknye”* (11 april 2016)

Berdasarkan hasil wawancara diatas mengungkapkan bahwa penempatan atau tingkat pendidikan sangatlah berpengaruh dengan hasil kerja. Karena penilaian kerja dapat dilihat apakah pegawai tersebut sudah mengembangkan diri dengan meningkatkan pendidikan atau keahlian dengan menghasilkan hasil kerja yang memuaskan sehingga berjalannya system kerja yang baik di dinas pekerjaan umum kabupaten ketapang.

Keselamatan Kerja

indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawan ditinjau dari aspek kesehatan. Yang di maksud dari keselamatan dilihat dari aspek kesehatan organisasi adalah menunjukan aspek penting seperti memiliki produk atau pelayanan yang di butuhkan orang, membuat atau menyerahkan dengan baik, dan mendapatkan penghasilan yang baik sebagai imbalannya, merupakan kondisi yang memperlihatkan suatu organisasi yang sehat seperti apa yang paparkan albercht (1995:67-123) bagaimana seharusnya organisasi yang sehat.

Dengan penjelasan diatas apakah Dinas pekerjaan umum sudah memenuhi syarat sebagai organisasi atau lembaga yang sehat melihat kenyataannya di lapangan masih jauh dari kata memenuhi syarat. Dengan

beberapa hasil proyek yang buruk maka dinas pekerjaan umum belum bisa dikatakan sehat. Pelayanan yang di berikan masih belum maksimal contohnya dalam mengawasi proyek yang di mana proyek tersebut fasilitas public yang seharusnya hasilnya sesuai dengan harapan. Untuk memperjelasnya peneliti mewawancarai kbid bina marga, berikut pernyataannya. *“kalau proyek ni pasti setiap proyek pasti ade protes dari masyarakat karena ketidakpuasan masyarakat dengan hasilnya tetapi kepuasan masyarakatkan beda beda jadi itulah udah maklum kalau ade protes dari masyarakat th. Kalau tentang pegawai yang mengawasi sih emang iye bang prosedur nya minimal 30 hari bang mengawasinye tuh tetapi kenyataanya 5 hari dah balek dah ke kantor, susah juga bang udah ade pembiaran dari kantor dan tidak ade sanksi tegas juga dari kantor. Pemborong yang menang tender kalau tidak diawasi jadi kita tidak tau die mengerjekan proyeknye kayak gimene .berarti kesimpulannya menurut saye dinas pekerjaan umum ini masih belum bise dikatakan sehat dalam organisasinya, masih banyak yang perlu di benahi.”(wawancara 11 April 2016)*

Tidak ada sanksi nya kepada pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan seharusnya membuat kebiasaan tidak baik. Setiap intasi

atau organisasi pasti mempunyai setandar kerja dan intansi mempuyai SOP yang dimana standar pelayanan yang seharusnya menjadi acuan agar kinerja menjadi tinggi. Kesadaran diri dari setiap individu pun sangat di perlukan adanya rasa bertanggung jawab atas pekerjaannya di tunjang dengan lingkungan kantor yang membuat nyaman dalam bekerja khususnya pegawai kontrak bina marga turun kelapangan seharusnya di lengkapi keselamatan kerja sehingga merasa aman dalam menjalankan tugas. Lingkungan kerja sangat berpengaruh dengan kinerja pegawai seperti yang paparkan oleh Sihombing (2004:134)

lingkungan kerja yang sehat dalam arti sehat secara komunikasi yang terjalin antar pegawai sangat berpengaruh karena antar pegawai sudah seharusnya terjalin komunikasi yang baik dan timbulnya rasa bersaing yang sehat dalam meningkatkan kinerja dan memberikan pelayanan yang optimal. Peneliti mewawancarai pegawai tetap terkait masalah lingkungan kerja di dinas pekerjaan umum, berikut pemaparannya: *“lingkungan kerje sih bang kurang nyaman bang, infrastruktur kurang memadai tata ruangnye jak semeraut, kadang kami kerja kurang nyaman gak rasenye. Komunikasi antar pegawai pun*

sangat kurang apalagi antar bidanng.”(wawancara 11 April 2016)

Selanjutnya peneliti mewawancarai pegawai kontrak : *“lingkungan kerje sih belum terlalu nyaman tapi lumayan lah bang, perlengkapan pun standar lah buat kantor bang yang penting bise ngerjakan ape yang disuruh kerjakan bang. Kalau masalah komunikasi baik baik jak sih bang lancar lancar jak tapi pasti adelah kadang salah paham biase lah th bang”*(wawancara 11 April 2016)

Kemudian persoalan yang tak kalah pentingnya dalam indikator keselamatan ialah adanya pegawai kontrak yang menggunakan wewenangnya untuk mengerjakan beberapa berkas proyek (paket) dari pihak kontraktor yang memenangkan tender untuk diajukan ke panitia tender. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh salah satu pegawai kontrak Bidang Bina Marga yang mengatakan: *“oh iya bang biasnye ade lah bang kontraktor yang minta tolong saye ngerjakan berkas berkasnye bang istilahnye paket proyek jalanlah, kontraktor biasnye dag maok ribet bah ngurus berkas-berkasnye th kalau di kerjakan pihak kami kan otomatis pasti langsung benar”*.(wawancara pada 11 april 2016).

Berdasarkan hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa memang benar dan

menjadi suatu kebiasaan dimana para kontraktor yang memenangkan tender melimpahkan wewenang kepada pegawai kontrak untuk mengerjakan berkas proyeknya (paket) agar mempercepat urusannya. Dengan demikian pegawai kontrak dapat dikatakan menyalahi wewenang yang ada dan hal ini dapat dikategorikan sebagai salah satu yang mengancam sehatnya dari organisasi.

E. KESIMPULAN

Dilihat dari efektif pegawai kontrak di dinas pekerjaan umum kabupaten ketapang masalah sangat jauh dari kata efektif seperti hasil dari wawancara peneliti. Kurang efektifnya tekendala karena beberapa factor salah satunya dari segi pendidikan pegawai dimana pegawai kontrak atau bisa dilihat dari pegawai keseluruhan tingkat pendidikan SMA yang paling mendominasi di dinas pekerjaan umum ketapang dan itu menjadi kendala untuk terlaksana nya misi visi dan harapan dinas pekerjaan umum kabupaten ketapang.

Seringnya proyek yang di kerjakan tidak sesuai prosedur dan menghasilkan pembangunan yang buruk karena hanya

mementingkan pengajuan terendah dan jarang melihat aspek yang lain.

masih kurang karena tingkat pendidikan dan penempatan kepegawaian tidak sesuai dengan bidang kemampuannya. Dalam pengawasan proyek contohnya masih seringnya tidak sesuai dengan prosedur yang dimana seharusnya pengontrolan selama 30 hari kenyataanya dilakukan hanya 5 hari itu juga menjadi keluhan kabid bina marga dinas pekerjaan umum Kurangnya pengawasan dalam pekerjaan proyek sehingga hasilnya tidak sesuai dengan apa yang diinginkan dinas pekerjaan umum dan masyarakat.

Ketepatan waktu pegawai kontrak dalam menyelesaikan tugas sudah baik Cuma hasil kerjanya kadang kurang sesuai dengan apa yang di diharapkan. Sedangkan dalam keproduktivitasan pegawai upaya yang dilakukan memberikan pelatihan dan seminar yang bermanfaat untuk system kerjanya. Pegawai kontrak juga meningkatkan tingkat pendidikannya dengan sekolah kejenjang lebih tinggi dan yang menjadi masalah penempatan pegawai tidak sesuai dengan keahliannya sehingga hasil tidak maksimal.

Dengan belum puasny masyarakat dengan hasil kerja dinas PU membangun fasilitas public yang Dalam melaksanakan

tugas khususya pegawai kontrak di bidang bina marga sangat di perlukan standar keselamatan dalam bekerja karena pegawai kontrak yang turun kelapangan mempunyai resiko besar dalam kecelakaan kerja.

ada rasa kompetisi dalam bekerja agar semangat bekerja meningkat.

F. SARAN

1. Dinas pekerjaan umum ketapang seharusnya lebih mengawasi pegawai kontrak yang bekerja dan meseleksi dalam menerima pegawai yang mempunyai kemampuan yang dibutuhkan dinas pekerjaan umum agar bisa menghasilkan kerja yang bagus. Dinas pekerjaan umum harus memberikan penjelasan atau solusi ketika terjadi maslaah dalam proyek mebangun fasilitas public tersebut karena yang akan merasakan langsung adalah masyrakat itu sendiri demi berkembangnya pembangunan dan ekonomi masyarakat.
2. Dalam penentuan tender seharusnya melihat aspek aspek ketahanan dalam memilih bahan membuat jalan bukan hanya dari aspek pengajuan harga terendah. Pegawai kontrak di percaya dalam mengemban tugas semoga memberikan hasil yang baik dan harus

G. REFERENSI

- Abdullah, Ma'aruf.2014. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: aswaja pressindo.
- Amirullah dan Haris Budiyo. 2004. *Pengantar Manajemen* .Yogjakarta: Graha Ilmu.
- Handoko, T. Hani. 1995. *Manajemen*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001.*Manajemen, dasar, pengertian dan masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara. A.A Anwar Prabu. 2005 *Evaluasi Kinerja Sumber DayaManusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Moeheriono. 2011. *Indikator Kinerja Utama*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mulyono, Agus. 1999. *Prinsip-Prinsip Manajemen*, Edisi 3. Yogjakarta: BPFE-Yogjakarta.
- Moleong, Lexy J. 2002. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung:Remaja Rosa Karya.
- Nawawi, Hadari. 2000. *Metodologi Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: University Press.
- Nazir, Moh. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pasolong, Harbani. 2011. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta

Prawirosentono, Suryadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.

Ratminto & Septi Winarsih. 2006. *Manajemen Pelayanan-Pengembangan Konseptual, Penerapan Citizen's Charter dan Standar Pelayanan Minimal*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sadili Samsudin. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.

Sule Ernie Tisnawati dan kurniawan saefullah. 2004. *Pengantar Manajemen*. Bandung: kencana prenda media group.

Sugiyono. 2007. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Waluyo. 2007. *Manajemen Publik*. Sumedang: Mandar Maju.

Wiludjeng. Sri. 2007. *Pengantar Manajemen*. Bandung: Graha Ilmu.

Wirawan.2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

SUMBER LAIN

Skripsi Muhammad Nur Alim. 2013. Universitas hasanuddin, dengan judul *Kinerja Pegawai Kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja Transmigrasi Kabupaten Polewali Mandar (studi kasus pada bidang tenaga kerja)*. Kota Makasar. diunduh pada 06 april 2016

Skripsi Zulkarnain. 2012. Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, dengan judul: *Pengaruh kinerja pegawai terhadap efektivitas organisasi di kantor Kecamatan Kelapa Dua Kabupaten Tangerang*. Kota Serang di unduh pada 8 april 2016

<http://m.kompasiana.com/amirsyahoke/pegawai-kontrak-di-instansi-pemerintah>



LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH / PUBLIKASI
 KARYA ILMIAH UNTUK JURNAL ELEKTRONIK MAHASISWA

Sebagai sivitas akademika Universitas Tanjungpura, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama Lengkap : Noveri Sadewa Putra
 NIM / Periode lulus : E01111039 / Periode 1
 Tanggal Lulus : 26-10-2016
 Fakultas/ Jurusan : ISIP / IA
 Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
 E-mail address/ HP : Noveri.Putra@gmail.com / 08988647393

demi pengembangan ilmu pengetahuan dan pemenuhan syarat administratif kelulusan mahasiswa (S1), menyetujui untuk memberikan kepada Pengelola Jurnal Mahasiswa Publika.....* pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura, Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul**):

Kinerja Pegawai Kontrak Dinas Peberjaan umum kabupaten ketapang.....

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif ini, Pengelola Jurnal berhak menyimpan, mengalih-media/ format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/ mempublikasikannya di Internet atau media lain):

- Secara *fulltext*
- content* artikel sesuai dengan standar penulis jurnal yang berlaku.

untuk kepentingan akademis tanpa tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

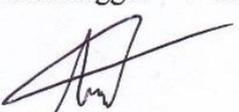
Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Pengelola Jurnal, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Mengetahui/ disetujui
 Pengelola Jurnal

 NIP. 9721095200212003

Dibuat di : Pontianak
 Pada tanggal :


 NIM. E01111039

Catatan :
 *tulis nama jurnal sesuai prodi masing-masing
 (*Publika/Governance/Aspirasi/Sociodev/Sosiologique*)

Setelah mendapat persetujuan dari pengelola Jurnal, berkas ini harus di scan dalam format PDF dan dilampirkan pada step4 upload supplementary sesuai proses unggah penyerahan berkas (submission author)